

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu pendapat mengatakan bahwa jumlah penduduk yang besar merupakan aset dan potensi untuk mengolah sumber daya alam bagi pembangunan. Tetapi ada yang pesimis mengatakan bahwa jumlah penduduk yang besar akan menjadi beban bagi pembangunan dan gerakan Keluarga Berencana didasarkan atas asumsi dengan bertambahnya jumlah penduduk akan bertambah berat beban pembangunan, sehingga dengan menghambat laju pertumbuhan penduduk akan mengurangi beban pembangunan. Namun di sisi lain sumber daya manusia merupakan potensi untuk melaksanakan pembangunan, kekayaan alam yang melimpah dan murah biaya tenaga kerja akan mendorong laju pertumbuhan.

Namun pada perkembangan dunia perekonomian yang makin global saat ini, suatu negara dikategorikan sebagai negara maju, negara sedang berkembang dan negara masih tertinggal, bukan didasarkan pada melimpahnya sumber daya alam dan sumber daya manusia tetapi terletak pada sumber daya alam dan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kekuatan yang mengangkat status negara tersebut di mata dunia internasional. Hal ini mendorong suatu perusahaan untuk lebih menitik beratkan pada manajemen manusia daripada manajemen barang.

Permasalahan tenaga kerja memang merupakan masalah yang kompleks karena manusia mempunyai sifat, watak, dan harga diri yang berbeda antara satu dengan yang lain, banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas mereka dalam

melaksanakan tugas antara lain kecerdasan, keterampilan, motivasi yang diberikan perusahaan, kondisi tempat kerja dan lain sebagainya.

Perolehan tenaga kerja diperlukan suatu perencanaan, yaitu penyediaan tenaga kerja yang tepat pada jabatan yang tepat pada waktu yang tepat, pada suatu perusahaan kapan saja diperlukan dengan maksud demi tercapainya tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya dikatakan bahwa sasaran perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan :

1. Mendapatkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas SDM yang diperlukan.
2. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan atau kekurangan SDM (Manullang : 1980, hal. 28).

Keterangan di atas dapat dikatakan bahwa perencanaan karyawan adalah suatu proses persediaan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang diperlukan suatu perusahaan pada waktu yang tepat.

Jumlah karyawan yang tidak sama dengan jumlah pekerjaan ikut mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan. Jumlah karyawan yang terlalu banyak atau lebih besar dari jumlah pekerjaan , selain .

Biaya yang terlalu banyak atau lebih besar, akan berakibat pada pelaksanaan tenaga kerja yang tidak optimal,tetapi jika jumlah tenaga kerja terlalu sedikit atau jumlah pekerjaan lebih besar dari jumlah tenaga kerja, hal ini akan terlalu

memaksakan tenaga kerja untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai baik mutu maupun jumlahnya kemungkinan besar tidak akan sesuai yang diharapkan.

Biaya dapat diperkecil dan dioptimalkan produktivitas tenaga kerjanya dengan ditetapkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga jumlahnya akan sama dengan jumlah pekerjaan. Hal ini yang mendorong penulis memilih judul laporan : “Analisis Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal pada Perusahaan Meubel Sunaryo Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Salah satu pengelolaan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, adapun produktivitas mempunyai hubungan erat dengan efisiensi, suatu perusahaan dikatakan efisiensi atau tidak, biasanya didasarkan atas lama waktu untuk membuat produk. Sebuah perusahaan dikatakan produktivitasnya tinggi bila dalam kurun waktu yang pendek dapat menghasilkan produk yang lebih banyak dari perusahaan lain.

Sebuah perusahaan dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit dari jumlah pekerjaan jelas tidak efisien, mereka harus bekerja lembur untuk menyelesaikan sejumlah produk yang direncanakan untuk diproduksi atau perusahaan tidak akan mencapai target yang direncanakan, hal ini harus diatasi dengan penambahan mesin-mesin yang dapat digunakan untuk mengerjakan produk lebih cepat.

Jumlah karyawan lebih banyak dari jumlah pekerjaan menyebabkan beberapa karyawan tidak optimal dalam bekerja dan biaya gaji yang dikeluarkan perusahaan

lebih besar dibanding jika jumlah karyawan sama dengan pekerjaan; masalah ini bisa diatasi dengan pengurangan jumlah karyawan atau menambah modal sebagai perluasan produksi.

Namun masalah kita tidak langsung menentukan bahwa suatu perusahaan kelebihan atau kekurangan karyawan dengan hanya melihat kondisi perusahaan, diperlukan perhitungan-perhitungan untuk menetapkan apakah suatu perusahaan kelebihan atau kekurangan karyawan. Dari masalah di atas, maka dirumuskan masalah laporan ini pada :

1. Apakah jumlah tenaga kerja produksi pada Perusahaan Meubel Sunaryo Surakarta sudah optimal?
2. Apakah kelebihan ataukah kekurangan, tenaga kerja produksi pada Perusahaan Meubel Sunaryo pada saat ini ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja produksi yang optimal pada Perusahaan Meubel Sunaryo Surakarta.
2. Untuk mengetahui kelebihan atau kekurangan, tenaga kerja produksi pada Perusahaan Meubel Sunaryo pada saat ini .

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Membantu perusahaan dalam meramalkan penjualan dan menyusun rencana produksi .
2. Bahan pertimbangan untuk membantu perusahaan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal .
3. Menjadi bahan perbandingan bagi peneliti lain pada masalah yang sama.

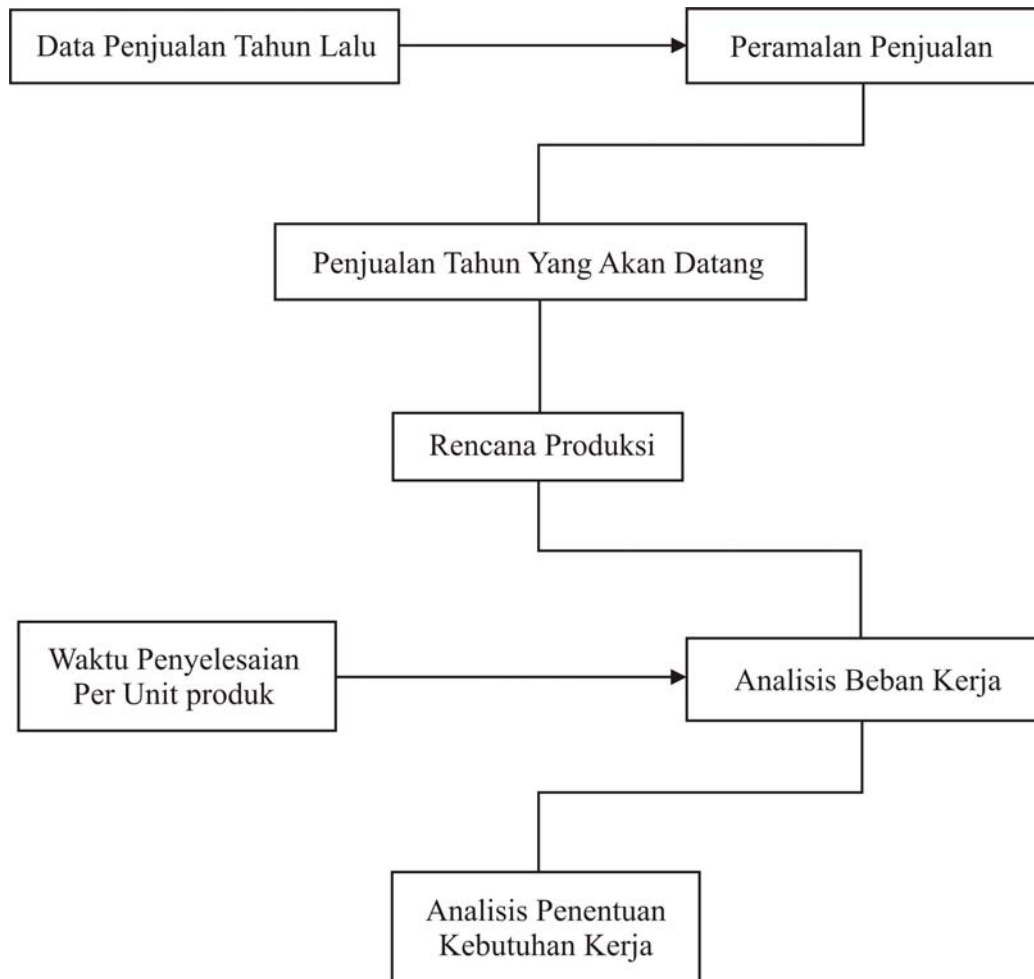
E. Pembatasan Masalah.

Perusahaan meubel Sunaryo adalah perusahaan meubel yang menjual meubel yang diproduksi sendiri dan produk dari pemasok, maka pada perusahaan tersebut terdapat pembagian karyawan yaitu, karyawan bagian produksi dan karyawan pemasaran. Produk yang diproduksi sendiri terdiri dari meubel-meubel kayu dengan urutan pengerjaan, alat, dan waktu untuk pembuatannya rata-rata sama untuk semua jenis produk, dengan kurangnya pengetahuan penulis, maka penulis membatasi masalah laporan ini pada :

- 1 . Karyawan yang dihitung adalah karyawan bagian produksi
2. Produk yang digunakan dalam peramalan penjualan adalah semua jenis produk yang diproduksi sendiri oleh Perusahaan meubel Sunaryo.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas langkah-langkah yang akan dipergunakan membahas masalah penentuan jumlah tenaga kerja yang optimal pada perusahaan meubel Sunaryo berikut gambaran dari kerangka pemikiran penulis:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, namun kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan atau merupakan suatu jawaban dugaan yang dianggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar (Djarwanto : 1984, hal. 73).

Berdasarkan beberapa tinjauan di atas maka penulis dapat mengambil dan menyampaikan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa jumlah tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Meubel Sunaryo kurang optimal.
2. Diduga bahwa jumlah tenaga kerja bagian produksi pada Perusahaan Meubel Sunaryo kelebihan tenaga kerja .

H.. Metodologi Penelitian

1. Jenis data

a. Data Menurut sifatnya

1) Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung, data kuantitatif yang dikumpulkan penulis untuk laporan terdiri dari :

- (a) Data penjualan tahun tahun yang lalu .
- (b) Jumlah tenaga kerja .

- (c) Jam kerja karyawan, dan
- (d) Waktu pengerjaan produk.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data-data yang tidak dapat dihitung atau diukur secara langsung, data ini terdiri dari :

- (a) Sejarah dari Perusahaana Meubel Sunaryo,
- (b) Struktur Organisasi, dan
- (c) Lokasi Produksi dan pemasaran.

b. Jenis Data Menurut Sumbernya

- 1) Data Primer : Data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat , pertama kalinya data ini dikumpulkan dengan observasi interview.

Data ini terdiri dari :

- (a) Waktu Pengerjaan Produk,
- (b) Jumlah tenaga kerja.

2) Data Sekunder

Data yang pengumpulannya bukan diusahakan sendiri oleh penulis yaitu berupa data tentang :

- (a) Data penjualan tahun-tahun lalu,

(b) Struktur Organisasi, dan

(c) Data-data yang diperoleh dari buku literatur.

2. Metode Pengumpulan Data

Interview/Wawancara adalah mengumpulkan dengan mengambil dari arsip, laporan-laporan atau tulisan-tulisan yang tidak ditulis sendiri oleh penulis.

3. 3. Alat Analisis

- a. Analisis peramalan penjualan akan produk di waktu yang akan datang dalam analisa ini berguna dalam pembuatan keputusan penting dalam perusahaan. Manajemen personalia menggunakan hasil peramalan dalam penentuan jumlah kebutuhan tenaga kerja. Dengan menggunakan metode *Least Square* (Kwadrat terkecil) dengan rumus : $Y = a + bx$

Dimana :

$$a = \frac{\sum Y}{n} \qquad a = \frac{\sum X.Y}{\sum X^2}$$

Keterangan :

Y : Perkiraan penjualan

X : Skala menunjukkan (mewakili waktu)

a : Bilangan tetap

- b. Sebagai dasar untuk mencari jumlah tenaga kerja yaitu dengan menjumlahkan ramalan penjualan dengan persediaan akhir lalu dikurangi dengan persediaan awal sehingga dicapai rencana produksi tahun 2004

Ramalan penjualan :

Ramalan penjualan:

Persediaan akhir : +

.....

- c. Untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja maka menggunakan analisis beban kerja dengan rumus :

$$\frac{R}{W} \quad (\text{Heidjrachman : 1995, hal. 31})$$

Keterangan :

R = Rencana produksi x waktu penyelesaian 1 unit produk

W = Waktu kerja selama 1 periode